52e congrès national d'anesthésie et de réanimation.
Infirmiers. Infirmier(e)s anesthésistes diplômé(e)s d'état
© 2010 Sfar. Tous droits réservés.

# Droit individuel à la formation, formation continue et évaluation des pratiques professionnelles

D. Boudiguet

*École d'infirmiers anesthésistes du CHRU de Lille*
*Institut Gernez Rieux, 2 rue du docteur Schweitzer 59037 Lille cedex*

## POINTS ESSENTIELS

- Le droit individuel à la formation (DIF) est un droit nouveau du salarié, cumulable jusqu'à 120 heures et restant sous sa responsabilité.
- Le salarié bénéfice d'un entretien de formation annuel permettant de mettre à jour son passeport formation et de discuter du DIF.
- La typologie du plan de formation des établissements de santé est plus précise facilitant le recensement des actions de formation.
- L'évaluation des pratiques professionnelles est un atout majeur d'augmentation des connaissances des équipes pluridisciplinaires et favorise le transfert du savoir dans la pratique.

## DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Le droit individuel à la formation (DIF) est une nouvelle modalité d'accès au plan de formation professionnelle continue des établissements. Il permet l'augmentation des connaissances et des compétences d'un salarié sur son initiative.
Le DIF est un droit récent du salarié. Inscrit dans les lois de 2004, de 2007 et dans le décret du 21 aout 2008, il permet au salarié de demander et de mettre en œuvre une action de formation avec l'accord de l'employeur [1, 2, 3]. L'objectif du DIF est de rendre le salarié acteur de sa formation en disposant d'un quota de 20 heures par année de travail équivalent temps plein. Il intéresse tous les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), disposant d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins un an et les personnels en contrat de travail à durée déterminée (CDD) de plus de 4 mois. Il est cumulable sur 6 ans au plus pour atteindre un maximum de 120 heures. Il peut aussi être anticipé dans la limite du nombre d'heures de formation acquises au titre du DIF et jusqu'à 120 heures. Dans ce cas, une convention est signée précisant l'obligation à servir d'une durée égale au nombre d'années nécessaires à la reconstitution de ces droits utilisés de manière anticipée. Chaque année, l'employeur informe par écrit le salarié sur le total des droits acquis au titre du DIF. Le DIF permet de réaliser des

actions de formation visant la promotion, l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances et des compétences dans une construction bipartite employé-employeur.
Mais toutes les actions du plan de formation d'un établissement ne peuvent pas être prises au titre du DIF. Le DIF cible des actions d'adaptation à l'évolution prévisible des emplois, des actions de développement des connaissances ou compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences, des actions de préparation aux concours ou examens, des bilans de compétences ou des actions de préparation à la validation des acquis de l'expérience. Le choix de l'action de formation est formalisé par un accord écrit entre le salarié et l'employeur. La réponse à une demande d'utilisation du DIF est d'un mois dans le privé et de 2 mois dans le secteur public, faute de quoi la demande est considérée comme acceptée. Dans le secteur privé, le DIF se déroule hors du temps de travail, mais peut être négocié avec l'employeur : dans ce cas, le salaire est maintenu. Sinon, il est pris en charge par le versement de l'Allocation de formation versée par l'employeur. Dans la fonction publique, le DIF se déroule aussi bien sur le temps de travail que hors temps de travail. Quand le DIF est réalisé hors temps de travail, la durée de l'action de formation est plafonnée à 50 heures, voire 80 heures pour des actions relevant d'adaptation à l'évolution prévisible des emplois, de développement des connaissances ou compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences. Il est pris en charge par une allocation de formation d'un montant égal à 50% du traitement net de l'agent. Lors d'un licenciement, le salarié peut utiliser les heures acquises et l'employeur a l'obligation de financer ce DIF. En cas de changement d'employeur, les droits restent acquis chez le nouvel employeur [4].
Ces lois de 2004 et de 2007 visent la formation professionnelle tout au long de la vie et structurent de manière plus fine les plans de formation des établissements.

## FORMATION CONTINUE OU FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les objectifs de la formation professionnelle continue sont de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences, mais aussi de faciliter l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de permettre le retour à l'emploi de personnes ayant interrompu leur activités professionnelles. Le décret 2008-824 du 21 aout 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière cible les actions de formation suivantes [5, 6] :

- des actions de qualification professionnelle permettant aux personnes sans qualification de se préparer à occuper un emploi ;
- des actions permettant de garantir, maintenir, ou de parfaire les connaissances et compétences en vue d'assurer l'adaptation immédiate au poste de travail ou l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou le développement, l'acquisition de connaissances et de compétences ;
- des actions de préparation aux examens et concours ;
- des études promotionnelles ;
- des actions de conversion ;
- un congé de formation professionnelle d'une durée maximale de 3 ans ;

- un bilan de compétence ;
- une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cette nouvelle répartition affine la détermination des actions de formation : cette approche est individualisée en fonction de la situation du demandeur (établissement, service ou salarié). Ainsi, lors de la création du plan de formation, le cadre ou le manager d'équipe va utiliser deux nouveaux outils que sont l'entretien de formation, distinct de l'entretien d'évaluation annuelle des personnels et le passeport formation, outil principal de la construction de carrière du salarié. **L'entretien de formation** est un temps consacré au projet professionnel du salarié où le DIF sera discuté. Pendant cet entretien de formation, vont être reprécisés l'état des demandes antérieures de formation et les actions futures de formation nécessaires compte tenu du métier, des missions et de l'évolution du secteur d'activités du salarié. Cet outil cartographie les besoins de formation au plus près de l'activité et devrait permettre l'anticipation face aux évolutions des métiers. **Le passeport de formation** est un document alimenté par l'employeur. Il recense les titres, diplômes obtenus dans le cursus de formation initiale et les actions de formation suivies comme auditeur ou formateur, les expériences acquises au cours de périodes de formation ou de stages. Il mentionne les emplois exercés et les aptitudes professionnelles développées dans ces emplois. Ce document fourni par l'employeur est la propriété du salarié. Il ne peut pas être communiqué. Ce passeport va tracer le parcours du salarié en vue de favoriser la mobilité interne ou externe en fonction du projet professionnel du salarié. [7]

De plus, **une période de professionnalisation (PDP)** peut être proposée par l'employeur à certains salariés en vue de prévenir les risques d'inadaptation liés à l'évolution des méthodes et des techniques ou bien de favoriser l'accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou une qualification autre. C'est un atout supplémentaire pour garantir le maintien de l'emploi. Elle a une durée de 6 mois maximum et est basée sur l'alternance entre formation et activité professionnelle. Lors de cette période, le salarié peut être suivi par un tuteur. La formation est donc individualisée en fonction du salarié et correspond à une liste (métier ou qualification) visée par le répertoire national des certifications professionnelles. Les personnes concernées sont celles dont la qualification est insuffisante par rapport à l'évolution technologique, celles ayant au moins 20 ans d'activité, celles âgées d'au moins 45 ans, celles en congé parental ou de maternité et les personnes handicapées. Cette période de professionnalisation doit aboutir à une qualification.

Mais un autre moyen d'augmenter les connaissances et les compétences dans l'exercice professionnel est l'utilisation de l'évaluation de pratiques professionnelles (EPP).

## EVALUATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

L'évaluation des pratiques professionnelles est l'analyse de la pratique en référence à des recommandations basées sur des savoirs scientifiques [*Evidence Based Medicine*, *Appropriateness Evaluation Protocol* (grille de critères), *Evidence Based Nursing*]. Elle est réalisée selon une méthode élaborée et validée par la Haute Autorité de santé (HAS) [8]. Elle comporte la mise en œuvre et le suivi d'actions d'amélioration des pratiques. Cependant, l'EPP n'est pas une évaluation des compétences. Initialement, elle est une obligation pour tous les médecins salariés publics, privés ou libéraux. Elle s'inscrit d'emblée dans le cadre de la formation médicale continue et participe à l'accréditation individuelle médicale. L'HAS

propose six méthodes pour l'EPP [9, 10] : la revue de pertinence des soins, la revue de mortalité morbidité, le chemin clinique, la maitrise statistique des processus de santé, l'audit clinique et l'audit clinique ciblé. Elle concerne, désormais, tous les professionnels de santé puisque dans le manuel de certification V2010, l'HAS a choisi de renforcer l'exigence de la qualité et de la sécurité des soins par l'énoncé de pratique exigible prioritaire et l'utilisation d'indicateurs nationaux généralisés qui sont déterminants dans l'évaluation et donc la certification de l'établissement. Comme l'EPP a pour but l'amélioration continue de la qualité des soins, elle est un levier pour augmenter les connaissances et ensuite les compétences de chaque membre d'une équipe à condition de respecter la méthode. Elle vise l'amélioration des pratiques individuelles et collectives et l'adaptation des professionnels aux évolutions du métier [11]. La démarche d'EPP est structurée ; ainsi, elle autorise diverses approches possibles en respectant une méthodologie validée. Elle est pertinente car elle est basée sur des référentiels, des recommandations pour la pratique clinique, des conférences de consensus, des études publiées avec niveau de preuves, et des référentiels d'évaluation. C'est une démarche intégrée dans l'exercice quotidien, partagée car elle favorise le décloisonnement entre les spécialités médicales, mais aussi entre les membres d'une équipe pluriprofessionnelle. Les retombées de l'EPP sont concrètes. Pour les professionnels, il y a réactualisation et mise au point de connaissances augmentant les performances de l'équipe et diminuant les dysfonctionnements. Ainsi l'EPP est un moyen de s'assurer que les connaissances à la date de réalisation de l'EPP sont entrées dans la pratique clinique. C'est le type même de la formation action connue pour son objectif ciblé, sa précision et sa possibilité de suivi dans les méthodes pédagogiques. Mais l'EPP est aussi un moyen réaliste de recenser les besoins en formation de l'équipe pluridisciplinaire.

Prenons l'exemple de la réalisation d'un audit clinique. La méthode retenue est celle de l'auto-évaluation à l'aide de critères déterminés afin de comparer ce qui est fait dans la pratique des soins à des références connues et admises. L'audit va reprendre six étapes :

1) le thème qui est établi en fonction de la fréquence de la pratique, du risque pour le patient, du potentiel d'amélioration et de l'existence de références ;
2) la détermination des critères avec la construction d'un outil reprenant un ensemble d'exigences écrites fournies par les textes réglementaires et les recommandations de bonnes pratiques ;
3) la méthode de mesure qui se formalise dans une grille de recueil de données avec un mode d'emploi précisant les modalités d'évaluation ;
4) la réalisation du recueil de données ;
5) l'analyse des résultats par le traitement des données et la mesure des écarts ;
6) le plan d'action avec son élaboration, sa mise en place et son suivi par une nouvelle évaluation ou un suivi d'indicateurs [12].

Écrite et communiquée aux personnels du service, cette EPP replace chacun dans une actualisation des connaissances et une appropriation de savoirs au niveau collectif et explique l'importance d'analyser sa pratique, de modifier ses approches du travail et même son organisation. Dans un article original sur l'« Impact d'une démarche d'évaluation des pratiques professionnelles sur l'utilisation du monitorage de la curation et antagonisation des curares », Motamed et Bourgain [13] montrent que « le taux de monitorage de 67% initialement est passé à 94%.... L'étude démontre qu'une démarche d'EPP complète permet de réduire

considérablement le nombre de cas où les facteurs favorisant la curarisation résiduelle sont présents. ».

L'évaluation des pratiques professionnelles semble un « fabuleux attracteur » de formalisation des connaissances puisque cette méthode s'apparente à la conduite d'une recherche en soins. Elle mobilise et traduit le transfert de connaissances dans la pratique. Ainsi, la formation continue est un moyen d'actualiser les connaissances des professionnels. Le DIF avec l'entretien et le passeport formation rend ceux-ci plus acteurs de leur formation.

## REFERENCES

[1] Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la Formation professionnelle Tout au Long de la Vie (FTLV) et au dialogue social

[2] Loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique

[3] Décret n°2008-824 du 21 aout 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

[4] Circulaire DHOS/RH/RH4 n° 2009-173 du 22 juin 2009 relative à l'application du décret n°2008-824 du 21 aout 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

[5] Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

[6] Circulaire n°DHOS/RH4/2010-57 du 11février 2010 relative à la mise en œuvre du congé de formation professionnelle des agents de la Fonction Publique Hospitalière

[7] Décret n°2005-346 du 14 avril 2005 relative à l'évaluation des pratiques professionnelles

[8] Ponte C. Mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle dans la fonction publique hospitalière. Soins cadres n°67 supplément au n°67 19-21

[9] L'évaluation des pratiques professionnelles Soins cadres n°58 mai 2006 dossier complet

[10] Manuel de certification des établissements de santé V2010 – HAS - juin 2009

[11] Touzet S. Evaluation des pratiques professionnelles(EPP) : un avenir conditionné par sa cohérence avec les différents dispositifs d'amélioration de la qualité des soins. J Economie Med 2008 ; 26 :361-6

[12] Traulle S. Gignon M. Regimbeau JM, Chaine FX, Braillon A. Evaluation des pratiques professionnelles et amélioration de la qualité des soins : sept notions pour mieux comprendre. J Chir 2007 ;144 (3)

[13] Motamed C, Bourgain JL. Impact d'une démarche d'évaluation des pratiques professionnelles sur l'utilisation du monitorage de la curation et antagonisation des curares. Ann Fr Anesth Réanim 2009 ; 28 :297-301.